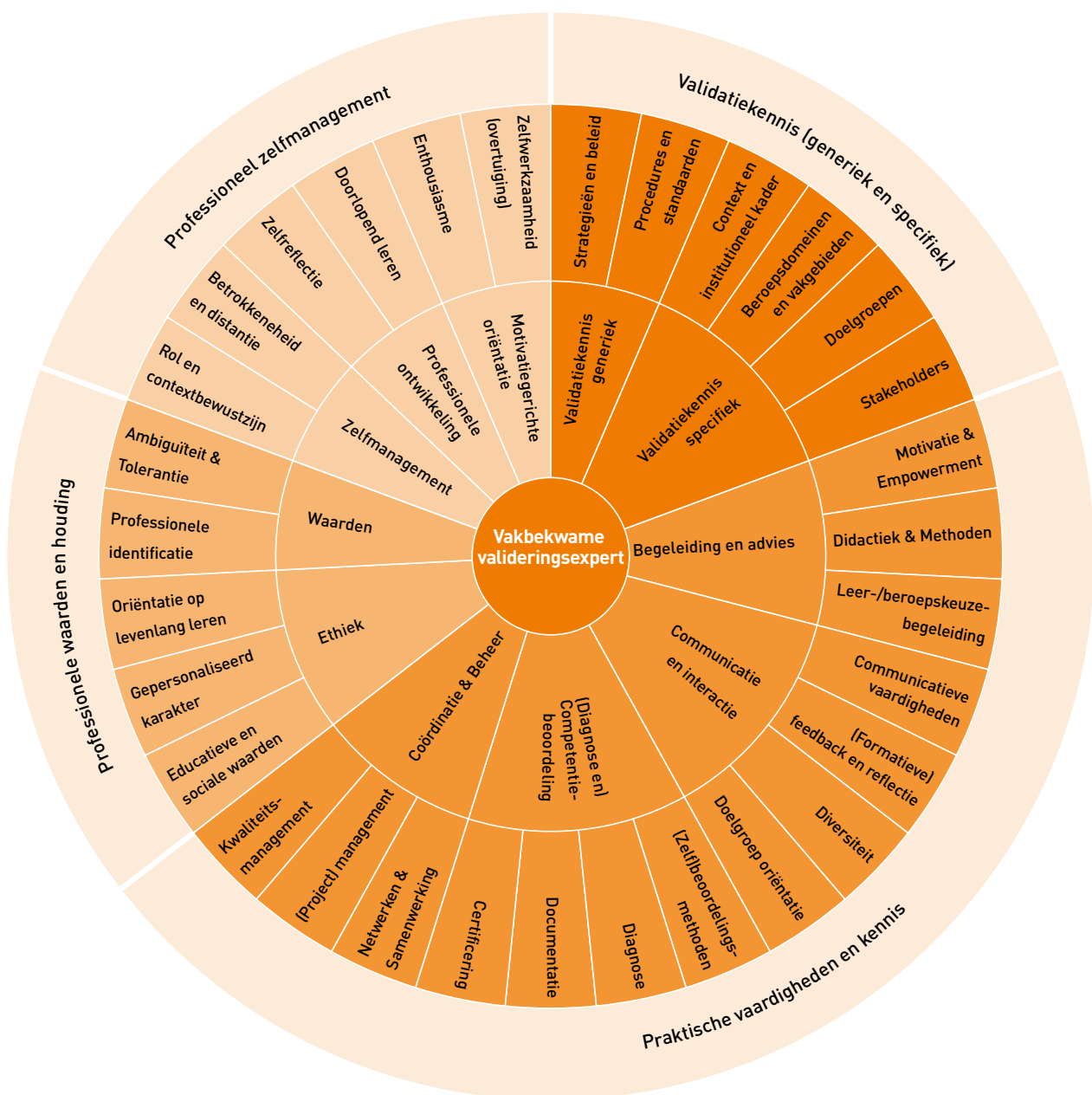


# PROVE

Professionalization of Validation Experts

## Competentiemodel voor valideringsexpert - Een beknopt overzicht



Het EU-project PROVE „Professionalisering van valideringsexperts“ draagt bij aan de professionalisering van personeel dat betrokken is bij de validatie van niet-formeel en informeel leren (VNFIL) door de ontwikkeling van een generiek competentiemodel voor valideringsexperts. Het model is een startpunt voor verder projectmateriaal (bv. zelfevaluatie-instrument) en biedt een structuur voor competentiestandaarden waaruit elk land of elke organisatie kan kiezen of waaraan zij prioriteit kan geven, afhankelijk van hun vereisten en behoeften.

Dit korte overzicht bevat korte beschrijvingen en definities van elk competentiefacet van het PROVE competentiemodel, dat inzicht geeft in de gerelateerde kennis, vaardigheden en attitudes van validatiedeskundigen.

Het project wordt gecoördineerd door de Eberhard Karls Universiteit van Tübingen als coördinerend instituut, in samenwerking met partnerorganisaties in Oostenrijk, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Portugal en Nederland. Het projectconsortium vertegenwoordigt een breed spectrum van validatieaanbieders, promotors van EVC en onderzoeksinstituten die zich richten op EVC, professionalisering en competentieontwikkeling. De producten die in het kader van het project zijn ontwikkeld en verdere informatie zijn gratis beschikbaar op de PROVE-homepage: <https://uni-tuebingen.de/de/174546>

Ontwikkeld in februari 2021

Typesetting en illustraties door:  
Medienarchitekten Bonn

Deze publicatie is vrijgegeven onder [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de mening van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de informatie die erin is vervat.

Dit project wordt medegefinancierd door de Europese Commissie via het Erasmus+ programma.

(KA204 - Strategische partnerschappen voor volwasseneneducatie - 2019-1-DE02-KA204-006377).



## Validerings- en veldspecifieke kennis

validering- en veldspecifieke kennis	Strategien en beleid	Kennis van overheidsstrategieën en -beleid, alsook van beleid, wet- en regelgeving inzake validatie. Op de hoogte zijn van de validatie van eerdere leerervaringen (VNFIL) als onderdeel van een nationale en internationale validatiestrategie en van recente ontwikkelingen op dit gebied. Het vermogen om geschikte technieken/ benaderingen/ strategieën te zoeken en te ontwikkelen/ benaderingen/ strategieën met betrekking tot de certificeringsaanpak en -instrumenten van de EU. De kennis om dit op een situationele manier toe te passen met als doel de validatie dienovereenkomstig te stimuleren en te bevorderen.
	Procedures en standaarden voor validering	Kennis over het validatieproces, inclusief doelstellingen, en praktijk van validatie. Kennis over validatienormen, beschikbare procedures, concepten, methoden, eisen (bv. uitgaven in tijd en geld, proces, termijnen, beschikbare ondersteuning), kosten en financieringsmogelijkheden. De kennis om dit op een situationele manier toe te passen met als doel de validatie dienovereenkomstig te stimuleren en te bevorderen.
Veldgebonden kennis	Context en institutioneel kader	Kennis over de context en het institutionele kader waarin validatie is ingebed. Kennis over (inter-)nationale onderwijsstelsels, beroepssectoren, (vraagstukken en kansen op de) arbeidsmarkt; beroepsonderwijs en -opleiding, onderwijsbeleid. Op de hoogte zijn van recente ontwikkelingen en behoeften op het vakgebied en het vermogen om actuele en relevante informatie te zoeken. De kennis om deze situationeel toe te passen met het doel de validatie te stimuleren en te bevorderen.
	Beroepsgebieden en kennis van het vakgebied	Kennis van beleid, standaarden en wettelijke voorwaarden, problemen en kansen in de beroepssectoren en van alternatieve loopbaan- of validatiemogelijkheden. Kennis van structuur en classificatie van beroepsgebieden. Inzicht in wat arbeidsprocessen inhouden met de verschuiving naar flexibele arbeid, zelfsturend werken, enz. Kennis over de vakinhoud en de eisen die aan bepaalde beroepen worden gesteld; kennis over onderliggende competenties en de beoordelingsindicatoren. Strategische kennis over de manier waarop de EU-benadering en -instrumenten inzake validatie en het concept van het aantonen van competenties met validatieresultaten kunnen worden overgedragen naar andere domeinen van leven en werk en kunnen worden gecombineerd met andere benaderingen. Op de hoogte zijn van recente ontwikkelingen en behoeften op de vakgebieden en het vermogen om actuele en relevante informatie te zoeken en kennis verder te ontwikkelen. De kennis om dit op een situatie-specifieke manier toe te passen met als doel validatie dienovereenkomstig te stimuleren en te bevorderen.
	Doelgroep	Kennis over de eisen en wensen van de doelgroep of begunstigen; over hun subjectieve motieven, belangen, verwachtingen en belemmeringen om van validatie gebruik te maken. Het vermogen om validatieactiviteiten zo dicht mogelijk bij de belevingswereld en belangen van de doelgroep te plannen en te richten op hun specifieke wensen, behoeften en verwachtingen. De kennis hoe dit situationeel toe te passen met als doel validatie zo te stimuleren en te bevorderen.
	Veldspecifieke stakeholders	Kennis over de relevante veldspecifieke belanghebbenden en hun eisen en vereisten. Kennis over contactpunten die in het land beschikbaar zijn voor valideringsprocessen. Weten hoe externe middelen kunnen worden gemobiliseerd. De kennis om dit op een situationele manier toe te passen met als doel de validatie op passende wijze te stimuleren en te bevorderen.

## Praktische vaardigheden en kennis

Begeleiding en advisering in EVC	Motivatatie en Empowerment	Het vermogen om geschikte motivatiemethoden en -technieken te ontwikkelen, te kiezen en toe te passen om mensen mondiger te maken bij hun toegang tot validatie en tijdens het validatieproces. Dit vereist kennis van de belangrijkste beginselen, het concept motivatie en het effect ervan op het validatieproces.
	Didactiek en methoden	Het vermogen om leer- en reflectieomgevingen te plannen en te ontwerpen die doeltreffende leerprocessen tijdens het validatieproces mogelijk maken, overeenkomstig de eisen en de voorkennis van de deelnemers. Dit vereist kennis van de integratie van leeractiviteiten in het aanbod van validering en van het ontwerpen van op de deelnemers gerichte onderwijs-/leerprocessen, en kennis van het gebruik van de juiste leerconcepten, -methoden en -media om de gewenste leerresultaten te bereiken (competentiegerichtheid).
	Leer-/beroepskeuzebegeleiding	Het vermogen om het validatieproces met raad en daad te begeleiden teneinde de deelnemers in hun individuele ontwikkeling te steunen. De individuele beroepssituatie en de competenties van de deelnemer, alsmede de beroepsondersteuning en de leerbehoeften moeten samen met de deelnemer worden vastgesteld en besproken. De deelnemers moeten ook worden ondersteund bij de (verdere) ontwikkeling van hun zelflerend vermogen. Dit vereist kennis van theorieën en methoden voor begeleiding en advisering en van methoden die de zelfsturing van de deelnemers. Het vereist ook kennis over de wijze waarop begeleiding/advisering op passende wijze kan worden geïntegreerd in validering.
Communicatie en interactie	Communicatieve vaardigheden	Het vermogen om communicatieprocessen te reguleren en te beheren met als doel het prestatiepotentieel van de deelnemer(s) te activeren en te benutten. Dit houdt ook in dat een op vertrouwen gebaseerde communicatiesfeer moet worden gecreëerd en dat constructief moet worden omgegaan met communicatie- en interactiedynamiek. Dit vereist theoretische en praktische kennis van verschillende communicatiestijlen, -methoden en -technieken en hoe deze op een situationele manier in te zetten.
	(Formatieve) Feedback	Het vermogen om tijdens en na het proces feedback te geven aan en te ontvangen van deelnemers, collega's en belanghebbenden. De deelnemers moeten in staat worden gesteld hun eigen capaciteiten beter te beoordelen ten aanzien van de noodzakelijke vereisten/normen van de gewenste activiteit. Het is belangrijk om nieuwe leergebieden te identificeren en te wijzen op ontwikkelingsmogelijkheden. Dit vereist theoretische en praktische kennis van evaluatie- en feedbackmethoden en -instructies en hoe deze op een situationele wijze kunnen worden ingezet.
	Diversiteit	Het vermogen om te waarderen, te respecteren en te ondersteunen dat mensen verschillend zijn, bijvoorbeeld in termen van leeftijd, etnische afkomst en nationaliteit, godsdienst en wereldbeschouwing, gender, een eventuele handicap of seksuele geaardheid, en identiteit. Validatie-activiteiten (planning en uitvoering) niet alleen afstemmen op de inhoud, maar ook op de verschillende sociale kenmerken van de deelnemers, de respectieve levenssituaties, de individuele leerervaring en de interesses van de deelnemers. Dit vereist theoretische en praktische kennis over verbanden tussen verschillende achtergronden (bijv. onderwijs, godsdienst, leeftijd, geslacht, cultuur, validatiestijlen, enz.) en daarmee samenhangende voorkeuren, houdingen en gedragingen in een groep, over strategieën voor diversiteitsmanagement en openheid voor andere communicatiestijlen, -technieken en -perspectieven.
	Oriëntatie op de doelgroep	Het vermogen om alle validatieactiviteiten (planning en uitvoering) voortdurend af te stemmen op de behoeften, verwachtingen en vereisten van de begunstigden en om validatieprocessen samen met de deelnemer te ontwerpen. Dit vereist theoretische en praktische kennis over de doelgroep, over hoe methoden en technieken kunnen worden overgedragen op nieuwe doelgroepen of validatiecontexten en over hoe informatie kan worden verstrekt die duidelijk en begrijpelijk is voor alle betrokken personen (kandidaten, beoordelaars, belanghebbenden).



## Praktische vaardigheden en kennis (II)

(Diagnose en) Beoordeling van bekwaamheid	(Zelf)assessmentmethoden	Het vermogen om adequate (op de deelnemer toegespitste, context- en situatie-specifieke, al naargelang het doel) methoden en instrumenten toe te passen om de door niet-formeel en informeel leren verworven competenties (gedeeltelijk) in kaart te brengen. Het vermogen om de behoeften, achtergronden en middelen van de deelnemers te beoordelen en het validatieproces/-aanbod dienovereenkomstig vorm te geven. Het vermogen om zinvolle resultaten te leveren die een persoonlijke beoordeling van de huidige situatie, een identificatie van sterke en zwakke punten en suggesties voor verdere ontwikkeling mogelijk maken. Dit vereist kennis van (zelf)beoordelingstheorieën en -benaderingen, alsook kennis van diverse benaderingen en methoden van competentie-onderzoek (bv. interviewtechnieken, observatietechnieken, materiaalanalyses; self-/peer-/third party-assessment) en de toepassingsgebieden, mogelijkheden en grenzen ervan. Weten dat beoordeling verschillende doeleinden kan dienen: om te leren, om te selecteren of om te profileren. Ook kennis van richtlijnen en beginselen om objectiviteit bij de uitvoering van identificatietechnieken te garanderen.
	Competentie herkenning en erkenning	Het vermogen om de bekwaamheden van kandidaten te vertalen in competentie-terminologie en om de individuele validatieresultaten te vergelijken met specifieke referentiepunten en/of normen. Het relateren van de EVC-normen en beoordelingscriteria aan onderwijsnormen en reële werksituaties. Dit vereist strategische kennis over hoe beoordeling/de validatiebenadering en -instrumenten kunnen worden overgedragen naar andere domeinen van leven en werk, naar nieuwe doelgroepen of validatiecontexten en hoe ze kunnen worden gecombineerd met andere benaderingen.
	Documentatie van competenties	Het vermogen om documentatieprocessen, -instrumenten en -methoden op een passende wijze (deelnemersgericht, context- en situatiespecifiek, afhankelijk van het respectieve doel) te ontwerpen, te construeren, toe te passen en te evalueren met het oog op de opstelling van een schriftelijk, internationaal aanvaard document waarin de bekwaamheden en kwalificaties van de kandidaat duidelijk worden vermeld. Dit vereist kennis over aanvaarde documentatieformats voor de presentatie van validatie-ervaringen (bv. Europass), over hoe een portfolio moet worden opgebouwd met een cv en een loopbaangeschiedenis van de persoon, met documenten en/of werkvoorbeelden die getuigen van validatieprestaties. Over regelgeving, voorschriften en vereisten inzake gegevensbescherming en -beveiliging.
	Certificering	Het vermogen om de resultaten van de beoordeling te certificeren in de vorm van een kwalificatie, of studiepunten die tot een kwalificatie leiden, of in een andere vorm, naar gelang van het geval. Het vermogen om de juiste indicatoren voor certificering te bepalen en toe te passen en om de certificering zo nauw mogelijk te koppelen aan of te integreren met de bestaande systemen en/of de EQF-niveaus. Het is van belang accreditatie of toestemming voor certificering te verkrijgen van de bevoegde autoriteiten in geval van wettelijk geregelde kwalificaties en ervoor te zorgen dat de certificering (het document) door de relevante belanghebbenden wordt erkend.

## Praktische vaardigheden en kennis (III)

Coördinatie en management	Netwerken en samenwerking	<p>Het vermogen om samen te werken en te netwerken met belanghebbenden, samenwerkingspartners, velddeskundigen, teams, relevante netwerken om kennis en ervaringen uit te wisselen en te zorgen voor een doeltreffend gebruik van de beschikbare middelen.</p> <p>Dit vereist het vermogen om een verbinder/ matchmaker te zijn: Deelnemers en relevante belanghebbenden/partners aantrekken, anderen helpen om succesvol te handelen in verschillende netwerkstructuren en netwerken integreren in opleidingsactiviteiten en in de samenwerking met collega's en belanghebbenden. Dit vereist kennis van de vereisten, doeleinden en voordelen van samenwerkings- en netwerkactiviteiten, alsook van verschillende netwerktechnieken en -praktijken om te delen, te leren, te lobbyen en contacten op te bouwen.</p>
	(Project) management	<p>Het vermogen om projecten, organisatie(s) en samenwerkingsverbanden te beheren overeenkomstig de respectieve doelstellingen. Dit vereist kennis van projectmanagementbenaderingen, -instrumenten en -instrumenten en van projectbeheersing, -monitoring en -ontwikkeling, van verschillende ideeën- en prototypingbenaderingen en -technieken met betrekking tot: het signaleren van kansen, het creëren van ideeën, het werken aan een visie, het waarderen van ideeën, het in het oog houden van duurzaamheid, en het vermogen om deze situatie toe te passen.</p> <p>Het omvat ook het vermogen om public relations en marketingactiviteiten uit te voeren.</p>
	Kwaliteitsmanagement	<p>Kwaliteitsmanagement heeft betrekking op het waarborgen van de organisatorische, beoordelings- en procedurele kwaliteit van de validatie. Dit vereist kennis over kwaliteitscriteria en kwaliteitscontrole met betrekking tot de validatieprocedure, alsmede over afzonderlijke validatieprocessen zoals informatie, begeleiding, advies, beoordeling van bekwaamheden, documentatie en certificering, en het vermogen om volgens deze normen te werken. Het omvat ook kennis over de verschillende verwachtingen en eisen inzake validatie van verschillende actoren, alsmede kennis over de verschillende factoren die van invloed zijn op de kwaliteit van het werk bij validatie. Verder is het vermogen om professioneel om te gaan met de twee kanten van kwaliteit bij validatie - flexibiliteit, individualisering en oordeelsvorming enerzijds en standaardisering, betrouwbaarheid en meting anderzijds - nodig.</p> <p>Het omvat kennis over de toepassing van kwaliteitsmanagement door de kwaliteitscirkel van planning, ontwerp, uitvoering, evaluatie en verbetering te volgen. Het vermogen om ontwikkelingsgebieden in het strategische beleid en de strategische praktijken te identificeren en het interne managementsysteem te gebruiken om het valideringsproces te verbeteren en verder te ontwikkelen, maakt ook deel uit van dit competentieaspect.</p> <p>Voorts omvat het de (toepassings)kennis van wetenschappelijke instrumenten en methoden voor evaluatie en statistische follow-up, alsmede kennis over gegevensbescherming en het vermogen om richtlijnen inzake gegevensbescherming toe te passen.</p>

## Professionele waarden en houding

Beroepsethiek	Educatieve en Sociale Waarden	De eigen ideeën en waarden over mensen (bijv. deelnemers) en de sociale en educatieve interactie. Dit houdt in dat men hen met respect en waardering behandelt, dat men de gevoelens en zorgen van anderen begrijpt en zich inleeft, dat men openstaat voor nieuwe perspectieven/ideeën en dat men op een betrouwbare manier handelt. Dit vergt een holistische kijk op mensen, het besef van eigen verantwoordelijkheid en waardering voor diversiteit.
	Persoonsgerichtheid	De overtuiging dat de mens een inherent potentieel heeft voor persoonlijke ontwikkeling en opbouwende vormgeving van zijn leven, dat zich kan ontplooiën en verwezenlijkt kan worden in ontmoetingen van persoon tot persoon. Dit vereist een holistische oriëntatie op de deelnemers als individuen, de waardering van hun hulpbronnen en leertrajecten, alsmede belangstelling voor hun individuele ontwikkeling.
	Oriëntatie op een leven lang leren	De houding dat mensen leren en zich ontwikkelen gedurende hun leven, dat ze leren wat ze willen leren, en dat ondersteuning kan worden geboden bij hun zelfsturend leren. En de houding dat het de taak van validatiedeskundigen is om deelnemers aan te moedigen zichzelf te ontwikkelen en te realiseren, zelfs als dat in strijd is met hun omgeving.
Professionele overtuigingen	Professionele identificatie	De ontwikkeling van een professioneel zelfbeeld en een identificatie met het beroep van validatiedeskundige, in het bijzonder met de professionele rol als validatiedeskundige in de volwasseneneducatie en bij- en nascholing. Dit omvat de waardering van de activiteiten/gebieden van validatie en een besef van het belang ervan.
	Tolerantie van ambiguïteit	Het besef dat professioneel handelen gepaard gaat met tegenstrijdige eisen en geen toestand is die kan worden bereikt of beheerst, maar een kortstondige professionele prestatie die in elke nieuwe situatie opnieuw moet worden geleverd. Dit vereist het vermogen en de bereidheid om ambigue situaties en tegenstrijdig gedrag te tolereren en er professioneel, d.w.z. reflectief, mee om te gaan. Dit is een belangrijke voorwaarde voor situationeel handelen.
Zelfregulering	Rol- en contextbewustzijn	Het bewust zijn en kritisch onderzoeken van uiteenlopende verwachtingen, eisen en verantwoordelijkheden met betrekking tot de eigen rol, die door verschillende betrokkenen en binnen verschillende contexten aan de validatiebeoefenaars worden gesteld. Het is belangrijk om duidelijk te zijn over de grenzen van elke rol die men moet vervullen, en om daar productief op in te spelen. Daarnaast is het ook belangrijk om open te staan voor nieuwe dingen en open te staan voor verandering.
	Commitment en Distantie	Het vermogen om op verantwoorde wijze om te gaan met de eigen middelen in termen van een evenwichtige verhouding tussen inzet en het vermogen om afstand te nemen ten opzichte van de activiteit. De combinatie van een hoge inzet en een goed vermogen tot afstand nemen is belangrijk om uitputting te voorkomen en om uitdagingen effectief aan te kunnen. Dit heeft gevolgen voor de kwaliteit van de validatieactiviteiten en het professionele welzijn.

## Professioneel Zelfmanagement

Professionele ontwikkeling	Zelfreflectie	Zelfreflectie is een bewust proces waarin een persoon zijn of haar ideeën of daden doordenkt en verklaart op een wijze die verband houdt met zijn of haar reële en ideale zelfbeeld. Zelfreflectie is resultaatgericht wanneer de persoon conclusies ontwikkelt voor toekomstige actie of zelfreflectie. Dit is een belangrijke vereiste om het eigen professionele gedrag verder te ontwikkelen en zich aan te passen aan veranderende situaties.
	Voortdurend leren	De bereidheid en het vermogen om de eigen competenties voortdurend te ontwikkelen en zelf een levenslange leerling te zijn. Dit vereist kennis over wanneer en hoe het eigen gedrag, de eigen houding en het eigen denken aan te passen aan veranderende omstandigheden om met een situatie om te gaan.
Motivatie	Enthousiasme	Enthousiasme als een motiverende oriëntatie betekent persoonlijke inzet en het enthousiasme van validatiebeoefenaars voor hun werk. Het beschrijft de mate van positieve emotionele ervaring tijdens de uitoefening van de validatieactiviteit. Dit omvat zowel het plezier van de activiteit als het feit dat de validatiedeskundigen zo objectief mogelijk moeten handelen (vrij van externe druk of controle). Dit omvat ook de betrokkenheid bij ontwikkelingen in de samenleving, de openheid voor digitale media en de nieuwsgierigheid en het enthousiasme voor nieuwe onderwerpen.
	Overtuiging en Zelfvertrouwen	De overtuiging te beschikken over de capaciteiten en de middelen om acties succesvol uit te voeren, die nodig zijn voor het bereiken van de doelstellingen. Overtuiging en zelfvertrouwen hangen nauw samen met het ambitieniveau en de perceptie van succes, falen en stress. Ze worden verder gekenmerkt door doelgericht handelen, zelfs onder uitdagende omstandigheden.

